

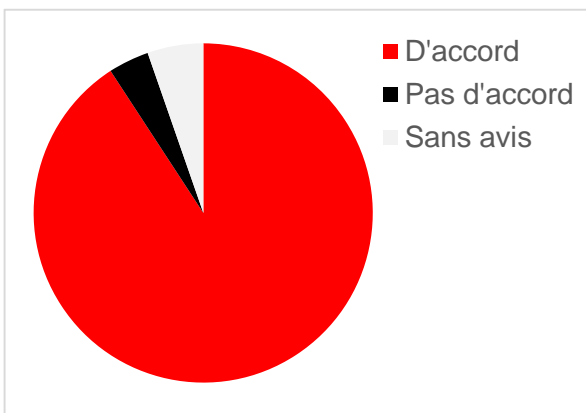
## Egalité H/F : l'art du sur-place

ST 29/11/2016

*La négociation de l'accord est toujours en cours, la direction ayant revu le calendrier, mais pas vraiment le contenu de l'accord. Il reste très loin de l'enjeu. Comparaison entre les propositions de la direction, les résultats du sondage\* et les revendications de la CGT...*

### Parentalité : journée « enfants malades »

Question : la CGT demande à ce que le nombre de jours enfants malades soit proportionnel au nombre d'enfant (3 jours/enfants). Êtes-vous ?



*CGT : 3 jours rémunérés à 100% par enfant et par an, jusqu'à 16 ans et sans limite d'âge pour les enfants handicapés.*

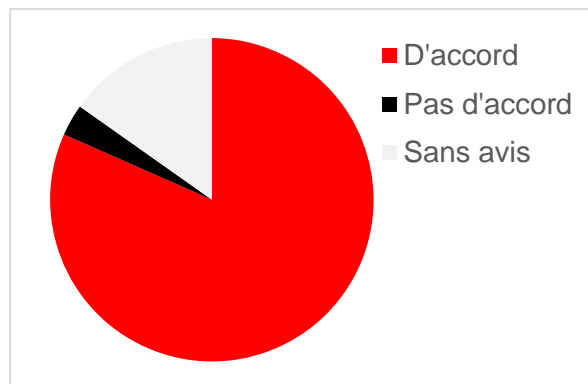
Direction : la loi El Khomri oblige la direction à passer l'âge maximum des enfants bénéficiant des jours « enfants malades » de 12 à 16 ans, mais ST n'a pris aucun engagement quant à la rémunération de ces nouveaux congés.

### Parentalité : articulation vie pro/vie privée

Question : Temps partiels I&C. La CGT demande que les objectifs des salarié-e-s I&C à temps partiels soient revus pour tenir compte de la présence effective. Êtes-vous ?

*CGT : proposition de formations diplômantes au retour de congé parental, fin des réunions à 17 h 30, aménagements spécifiques du temps de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes, possibilité de faire le suivi de grossesse ou*

\*sondage proposé sur ST France, ayant récolté 284 réponses (121 hommes, 163 femmes – soit 7 administratifs, 195 ingénieurs et cadres, 28 opérateurs ou opératrices, 55 techniciens ou techniciennes)



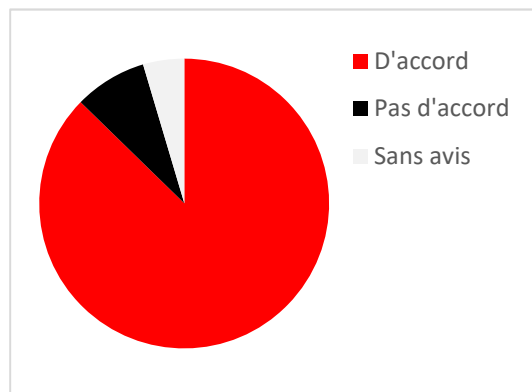
*de PMA sur le temps de travail pour les femmes ET pour les hommes, prise en charge des frais de garde lors de déplacements ou de formations hors site...*

Direction : Statu quo par rapport à l'accord précédent sauf sur l'autorisation d'absence pour le suivi de la grossesse (homme et femme). Aucune proposition

concernant notamment l'aménagement du temps de travail des salariés en horaires postés.

### Salaires et rémunérations : vive le Profil Référent !

Question : la CGT souhaite que l'accord fixe comme objectif l'égalité des salaires des femmes et des hommes ayant la même ancienneté d'ici trois ans grâce à un budget spécifique indépendant des autres augmentations. Êtes-vous ?

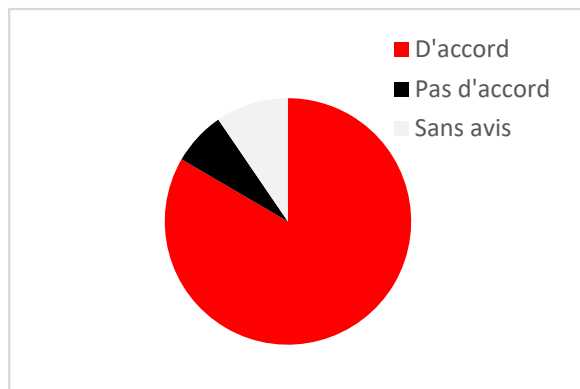


*CGT : Depuis le début, nous combattons ce "Profil Référent", qui compare les femmes à l'ensemble des salariés, et non aux hommes, qui ne tient compte que du coefficient actuel, même si les hommes évoluent plus vite, et qui fait la part belle à la notation, discriminatoire. Nous voulons revoir complètement cet indicateur pour qu'il tienne compte de l'ancienneté...*

Direction : le seul changement proposé est plus de communication autour du Profil Référent... Et ce n'est pas grave si les écarts restent stables, malgré cette méthode magique. Comme disent les Shadocks : « plus ça rate, plus on a de chances que ça marche ! »

## Évolution de carrière : elle peut bien attendre 3 ans !

Question : la CGT souhaite que l'accord fixe comme objectif une répartition des coefficients et JG équivalente pour les femmes et les hommes quelques soit la filière d'ici 3 ans. Êtes-vous ?



*CGT : C'est l'élément clé de la discrimination à ST. Pour l'instant, la direction refuse tout indicateur qui permettrait de mesurer les écarts de carrière. Elle préfère parler sensibilisation et communication auprès des managers plutôt que d'utiliser des outils existants ou de faire appel à un cabinet externe pour faire un état des lieux sérieux.*

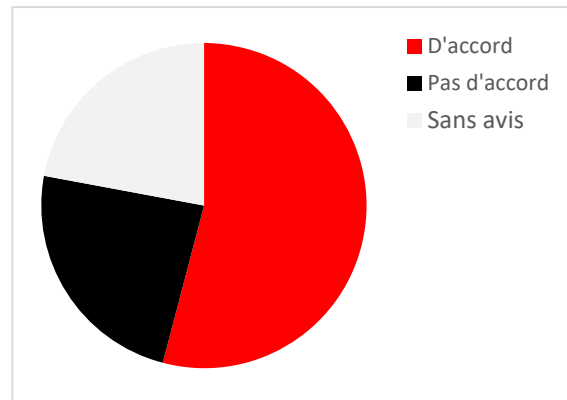
*Outre le développement d'outils statistiques reconnus par les tribunaux, la CGT propose de mettre en parallèle des catégories comme les techniciens et les administratives, ou les filières entre elles pour mesurer les différences d'évolution de carrière entre les groupes où les femmes sont majoritaires et les groupes où les hommes sont majoritaires. Nous considérons que c'est la valeur du travail qui doit être retenue et non les tâches elles-mêmes.*

Direction : elle considère que tous les « outils RH » déjà en place suffisent à étudier l'évolution de carrière des femmes, notamment les matrices. Or pour rendre l'outil plus performant et plus adapté à pister les écarts d'évolution de carrière, la direction veut se donner 3 ans pour refondre ces matrices et les améliorer. Ça tombe bien, l'accord se discute pour 3 ans. 3 ans pour reconstruire le thermomètre = 3 ans de gagnés pour faire un diagnostic sérieux. Et voilà comment ST considère la situation de 25 % de ses effectifs. Cela peut bien attendre encore 3 ans...

## Mixité des emplois

Question : la CGT est favorable à la mise en place de quotas permettant progressivement d'atteindre 50% d'embauches féminines. Êtes-vous ?

*CGT : Quota, le gros mot est lâché. Un quota, c'est un plancher, pas un objectif. Des années que STM se met des objectifs d'embauche mais est « désolé » de ne pas les atteindre. Toujours la faute aux femmes qui n'ont pas encore compris que postuler et être embauchées à STM était un gage de réussite professionnelle !*



*Face à l'attentisme de la direction, seuls les quotas peuvent faire bouger les lignes. Pour mémoire, le nombre des embauches CDI en 2015 à Grenoble est de 6 : 6 hommes. Même si les écoles d'ingénieurs ne sont pas prises d'assaut par les femmes, STM n'a pas réussi à en trouver une. Alors, sans suivi précis des candidatures à toutes les étapes des procédures, et sans quota, nous ne voyons pas ce qui pourrait*

*améliorer la mixité de STM dans les prochaines années. De ce point de vue, les embauches massives à Crolles en ce moment même (opérateurs principalement) sont un scandale. Dans une catégorie où il y a presque parité, STM recommence à embaucher massivement des hommes.*

Direction : pas de nouvelles propositions. Toujours de la communication et de la sensibilisation, mais rien de plus. Même un levier plus incitatif comme mettre des objectifs spécifiques aux managers n'est pas envisageable pour la direction.

## Conclusion

Nous n'avons pas senti une réelle volonté d'aller de l'avant dans les propositions faites par la direction. D'ailleurs, la toute première proposition de la direction a consisté à expliquer qu'elle allait revoir ... le plan de l'accord. Cela permet de mesurer son ambition. Deux moyens pour elle de traiter le problème :

- Sa seule obligation légale est de négocier un accord, ou au pire d'avoir un plan unilatéral, pour ne pas risquer d'être hors la loi. Même si le contenu est a minima...
- Une fois le risque légal mis de côté, le mieux est de faire porter le maximum de responsabilité sur :
  - Les managers : un peu de sensibilisation et c'est à eux de faire le boulot lors des entretiens annuels. Et tant pis s'ils n'ont ni les budgets, ni la possibilité de faire avancer comme ils le souhaitent des personnes de leur équipe.
  - Les femmes qui au final ont plein de défauts : elles ne savent pas se vendre (en ont-elles d'ailleurs envie ?!), ne postulent pas au bon endroit, prennent des temps partiels, ne sont pas dans le cœur de métier...